



Organización
Internacional
del Trabajo



**POLÍTICAS DE CUIDADO
TRANSFORMADORAS**



SABER CUIDAR
Red regional de formación y certificación en
cuidados de América Latina y el Caribe

Del derecho al cuidado al trabajo decente: profesionalización de los trabajadores del cuidado como pilar social

Paz Arancibia

**Especialista Senior Regional Género y No-discriminación
OIT América Latina y Caribe**



Ocupación

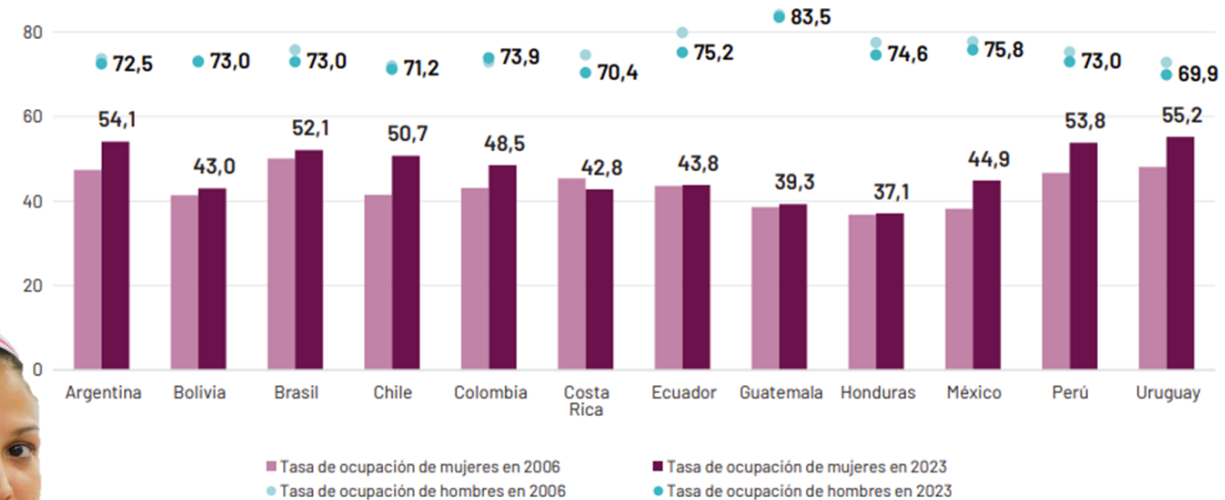
Brechas de ocupación y participación por género siguen siendo elevadas

- Aunque la región no ha recuperado del todo las tasas anteriores a la pandemia, ha experimentado una ligera reducción en la brecha de género
- Para el 2023, la brecha de participación laboral entre hombres (74,6%) y mujeres (51,1%) fue de **24 puntos porcentuales**
- Esta cifra se incrementa a **27,9** en el grupo etario de 15 hasta 25 años (OIT, 2024b).



Evolución de la tasa de ocupación y la tasa de participación económica de las mujeres en América Latina y el Caribe (16 países) 2013-2023

Gráfico 2. América Latina (12 países): Tasas de ocupación de mujeres y hombres de 15 años y más entre 2006 y 2023, según sexo y país. (En porcentajes)



CEPAL y Organización Internacional del Trabajo (OIT), en base a microdatos de Encuestas de Hogares de los países.

Cuidados

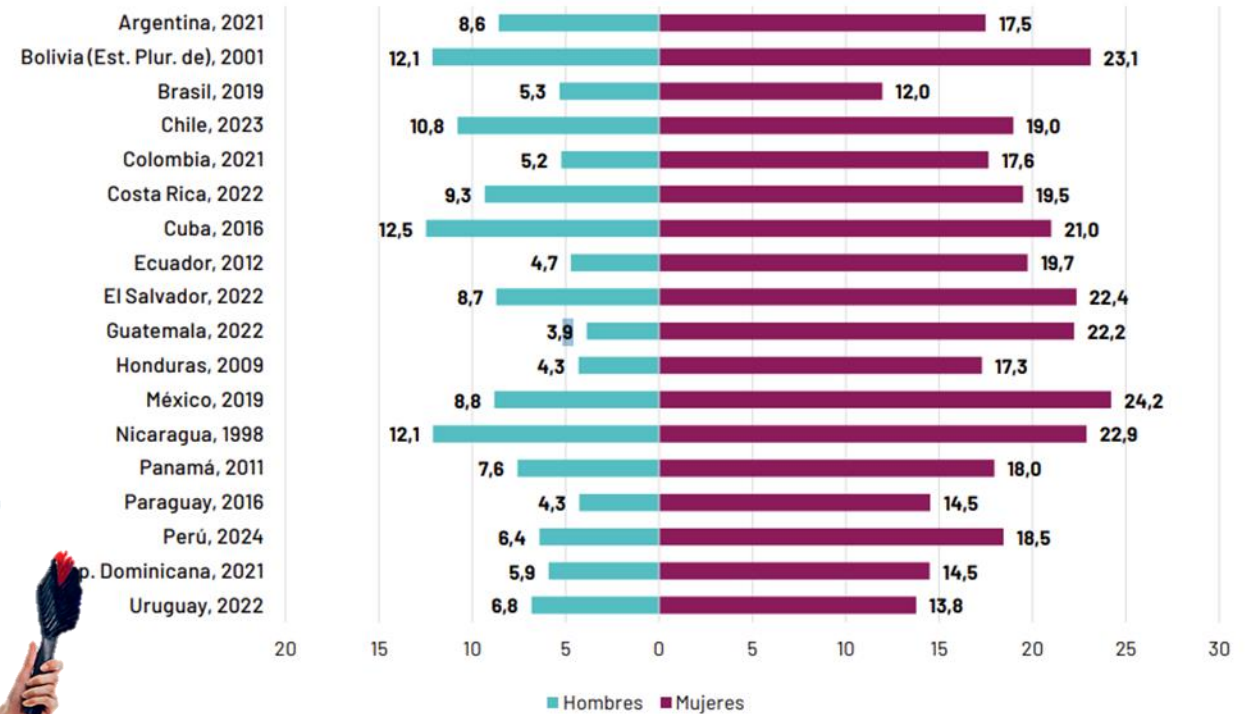
Injusta división sexual del trabajo y pobreza del tiempo de las mujeres

- Las mujeres dedican entre **6,3 y 29,5 horas semanales más** que los hombres al trabajo de cuidado no remunerado (OIT, 2024).
- Las mujeres pertenecientes al quintil más pobre, cuidan más que las mujeres en hogares de mayores ingresos.



América Latina: Proporción de tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado según sexo (15 años+)

Gráfico 1. América Latina (18 países): Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y cuidado no remunerado, de la población 15 años y más, según sexo (indicador 5.4.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible), último periodo disponible. *(En porcentajes)*



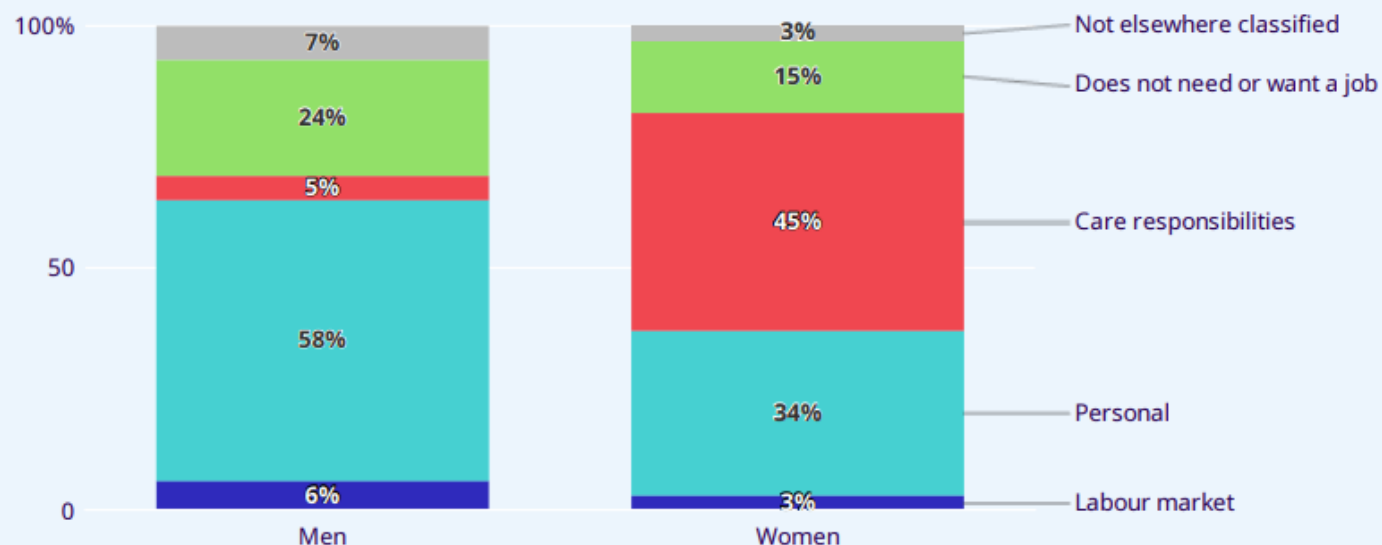
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de Naciones Unidas Department of Economic and Social Affairs, SDG Indicators Database y del procesamiento de las encuestas sobre uso del tiempo de los respectivos países presentes en el Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe de la CEPAL.

Mercado laboral

- Persistencia de brechas de género en el mercado laboral
- **708 millones de mujeres** en todo el mundo están fuera de la fuerza laboral frente a 48 millones de hombres debido a responsabilidades de cuidado no remuneradas.
 - 47% cuidado como la razón principal en América Latina y el Caribe.
- **Solo 23,7%** de las mujeres de la fuerza laboral **cotiza o está afiliada a la seguridad social**

Las mujeres quieren trabajar, pero siguen sin conseguir trabajos...

► Figure 3. Global distribution of men and women outside the labour force by reason for inactivity, 2023



Note: Persons citing labour market reasons include individuals unable to find work and discouraged jobseekers. Personal reasons refer to personal obligations or commitments and health-related issues such as illness and disability; they include students and trainees, those whose partner does not want them to work, and other involuntary reasons. Persons citing care responsibilities include individuals providing essential care to family members including but not limited to children. Lastly, persons who do not need or want to work include those who may be financially secure, retired or pursuing other interests.
Source: ILO estimates.

Derecho al cuidado y trabajo decente: el marco de la OIT



El Derecho al cuidado ALC : Normas internacionales del trabajo

Convenios fundamentales en el trabajo

- ▶ **C100** - Convenio sobre **la igualdad de remuneración**, 1951 (núm.100) - Ratificado por **33 países** en ALC.
- ▶ **C111** - Convenio sobre la **discriminación** (empleo y ocupación), 1958 (núm.111) - Ratificado por **33 países** en ALC.

Cuidado y trabajadores del cuidado

- ▶ **C102** - Convenio sobre **la seguridad social** (norma mínima), 1952 (núm. 102) .
- ▶ **C149** – Convenio sobre el **personal de enfermería**, 1977. Ratificado por **8 países** en ALC.
- ▶ **C189** -Convenio sobre las **trabajadoras y los trabajadores domésticos**, 2011. Ratificado por **18 países** en ALC.
- ▶ **C183** - Convenio sobre la **protección de la maternidad**, 2000 (núm.183) - Ratificado por **8 países** en ALC.
- ▶ **C156** - Convenio sobre los **trabajadores con responsabilidades familiares**, 1981 (núm.156) - Ratificado por **13 países** en ALC.



Tiempos de cuidados Ratificaciones en ALC

Argentina
Belice
Bolivia
Chile
Colombia
Costa Rica
Ecuador
El Salvador
Guatemala
Paraguay
Perú
Uruguay
Venezuela

Antigua y Barbuda
Belice
Cuba
El Salvador
Panamá
Perú
República Dominicana
Suriname

Belice ,El Salvador y el Perú

C.156

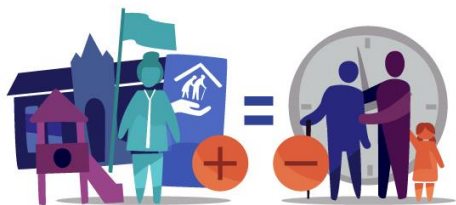
C.183

5 "R" para el TRABAJO DE CUIDADOS decente



RECONOCER

Valorar y hacer visible el trabajo no remunerado de cuidado y tomar en cuenta sus contribuciones para el funcionamiento de la sociedad, la economía y el medio ambiente.



REDUCIR

El tiempo que se dedica al trabajo de cuidado no remunerado, por medio de la provisión de infraestructura social, la ampliación de sistemas de cuidados y cobertura de servicios públicos.



REDISTRIBUIR

Repartir equitativamente el cuidado entre toda la sociedad (incluyendo el Estado y el mercado) y al interior de los hogares entre hombres y mujeres el trabajo de cuidado.



RECOMPENSAR

Generar condiciones de trabajo decente, salarios dignos y entornos seguros para las personas trabajadoras del cuidado en condiciones de sostenibilidad medio ambiental.



REPRESENTAR

Garantizar el diálogo social y negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras del cuidado.

2 Rs clave para garantizar el trabajo decente

Actividades formales e informales en educación, salud, atención infantil, trabajo doméstico y cuidado no remunerado.

- Promover trabajo decente para todas las personas trabajadoras del cuidado.
- Mejorar la calidad del cuidado, atraer y retener personal, y fomentar la igualdad de género.
- Impulsar políticas de formación, certificación y aprendizaje permanente.
- Desarrollar normas estadísticas armonizadas para datos comparables.
- Profesionalizar y formalizar el empleo en el sector del cuidado.

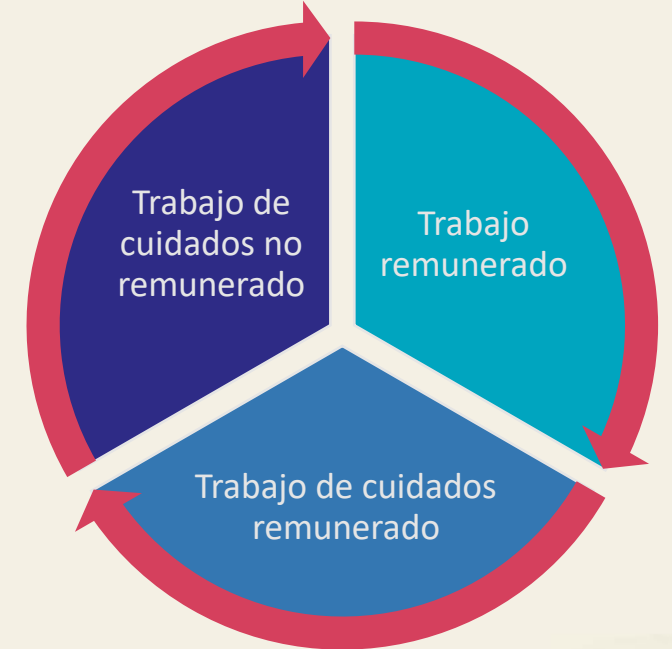
Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, Conferencia Internacional del Trabajo (CIT, 2024)

El marco de **las 5 R** para desarrollar estrategias para promover el trabajo decente en la economía de cuidados

Primer acuerdo tripartito internacional que destaca las conexiones esenciales entre **la economía del cuidado, la igualdad de género, el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la justicia social.**

Reconoce que:

*Al igual que todo trabajo, **el trabajo en la economía de cuidados no es una mercancía.** Todas las personas deben poder prestar y recibir cuidados, incluido el autocuidado*



Red que reúne a 17 instituciones de 13 países de América Latina y el Caribe para profesionalizar el sector de cuidados.

Objetivo principal: Fortalecer capacidades técnicas y avanzar hacia una organización social del cuidado basada en la corresponsabilidad social y de género.

Ejes estratégicos: Formación, competencias transversales, diálogo social, trabajo externo e intercambio de experiencias.

Avances destacados:

- Diseño de itinerario formativo (4 módulos).
- Enfoque en competencias transversales.
- Estrategias de diálogo social y alianzas externas.
- Ciclos de webinars y encuentros presenciales.

Eventos clave:

- I Reunión Técnica (Montevideo, 2023): hoja de ruta 2024–2025.
- II Reunión Técnica (Santiago, 2024): validación e implementación de estrategias.

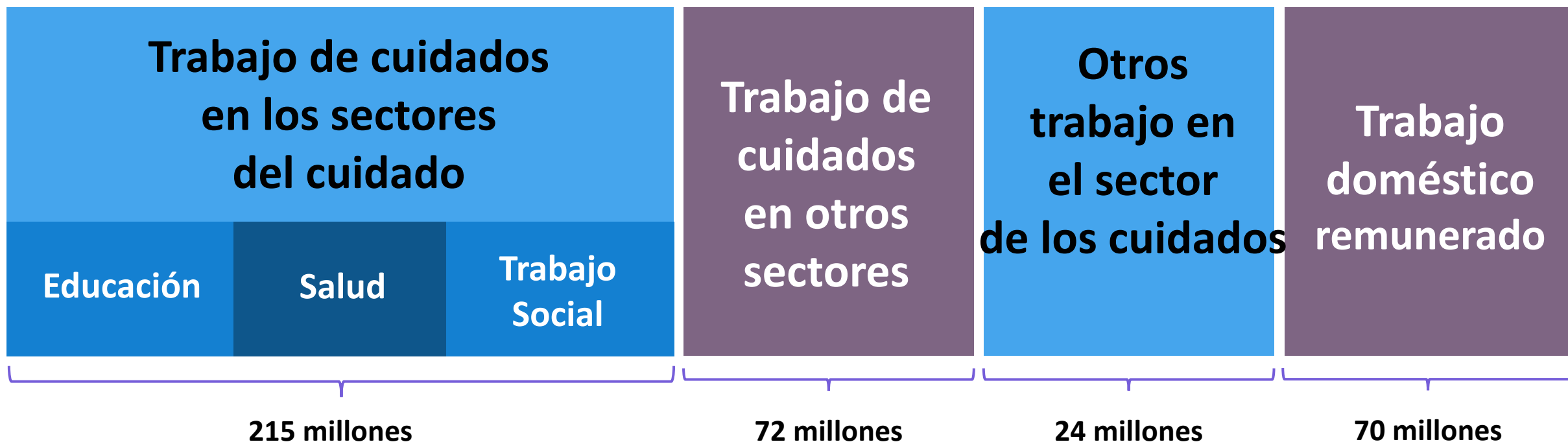
Coordinación:

OIT/Cinterfor, con enfoque en las **5R del cuidado**: reconocer, reducir, redistribuir, recompensar y representar.

¿Quiénes son
las trabajadoras
y los trabajadores
del cuidado?



Derechos de las trabajadoras y los trabajadores remunerados del cuidado



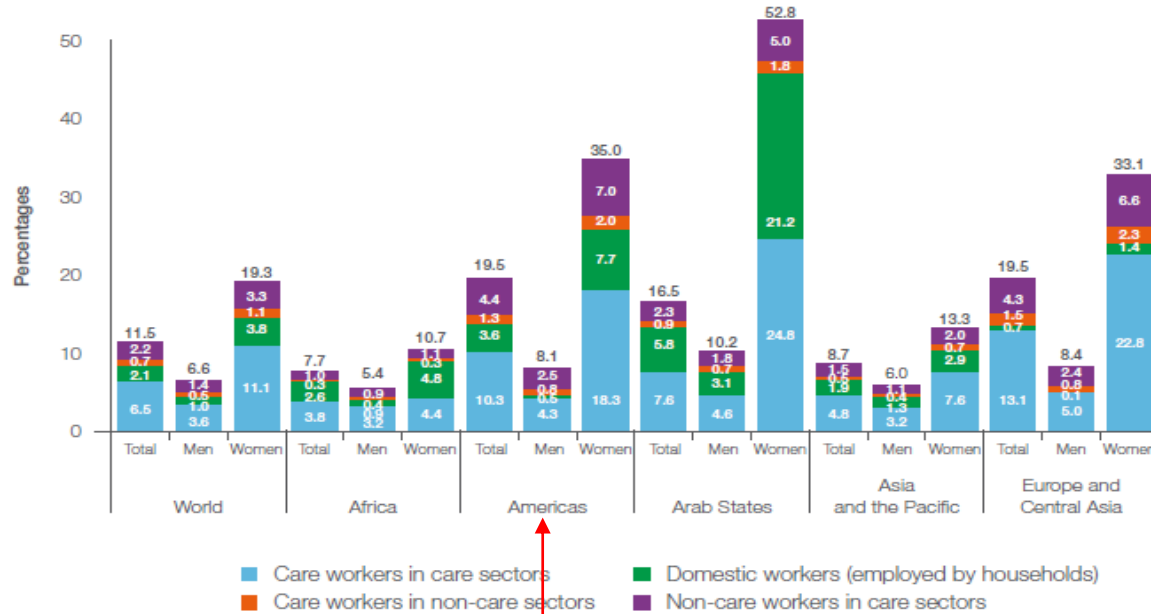
El trabajo de cuidados -remunerado o no, formal o informal- es esencial para el bienestar individual y para el funcionamiento y florecimiento de las sociedades y economías de todo el mundo.

- **381 millones de personas trabajadoras:** 249 millones de mujeres y 132 millones de hombres (2018).
- **47,2 millones de trabajadores de cuidados en ALC** (36.8 millones de mujeres y 10.4 millones de hombres). 16 % del total empleo y 31 % del empleo femenino
- De ellas, **15 millones de personas son trabajadoras domésticas.** 1 de cada 9 mujeres ocupadas es trabajadora doméstica

Datos de OIT 2019 El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente

El trabajo de cuidados remunerado es una fuente importante de empleo, en particular para las mujeres

Figure 4.1. Care employment as a proportion of total employment, by region and sex

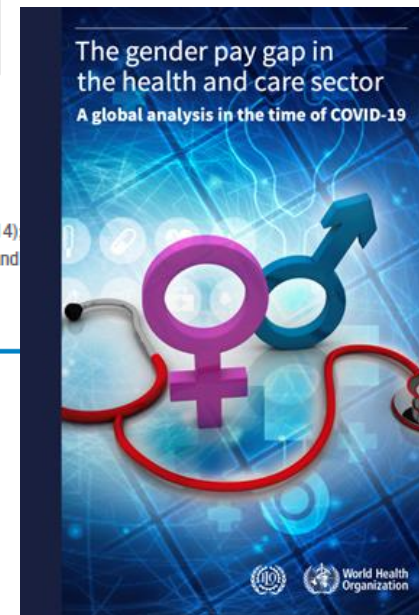


Note: Employed population covered and number of countries by global estimates: World: 88 per cent (99); Africa: 64 per cent (22); Americas: 87 per cent (14); States: 82 per cent (8); Asia and the Pacific: 96 per cent (19); Europe and Central Asia: 83 per cent (36). See Appendix A.4.2. for methodological details and A.4.1. for the care workforce global and regional estimates.

Source: ILO calculations based on labour force and household survey microdata.

Trabajo de cuidado: alta feminización, baja calidad, bajos salarios, horarios prolongados, informalidad.

- Las mujeres representan el 67 % de los trabajadores de la salud y la asistencia en todo el mundo.
- Las mujeres del sector de la salud y de los cuidados ganan un **24 por ciento menos** que los hombres - Diferencia salarial bruta de aprox. 20 puntos porcentuales.



País/Región	Tasa de ocupación de las mujeres (2019)	Tasa de ocupación global (2019)	Tasa de ocupación de las mujeres (2035)	Tasa de ocupación global (2035)
Guyana	49,0	54,2	49,3	68,0
Guatemala	49,3	54,7	55,7	68,5
Honduras	55,7	56,6	56,6	69,3
Nicaragua	56,6	58,0	59,1	67,9
El Salvador	58,0	61,4	61,4	64,1
Suriname	59,1	63,3	63,3	69,3
México	61,4	63,9	63,9	68,5
Costa Rica	63,3	64,1	64,1	71,3
Belize	63,9	64,6	65,2	72,2
Rep. Dominicana	64,1	65,5	65,5	68,9
Argentina	64,6	66,6	67,5	69,0
Brasil	65,2	67,5	68,0	69,5
Colombia	65,5	68,0	68,0	72,8
Trinidad y Tabago	66,6	68,0	68,0	71,2
Ecuador	67,5	68,0	68,0	74,4
Jamaica	68,0	68,0	68,0	70,4
Panamá	68,0	68,0	68,0	74,8
Uruguay	68,0	68,0	68,0	70,0
Paraguay	68,0	68,0	68,0	73,8
Perú	68,0	68,0	68,0	78,1
Bolivia (Estado Plur. del)	68,0	68,0	68,0	73,9
Barbados	68,0	68,0	68,0	77,3
América Latina y el Caribe	68,0	68,0	68,0	74,2

- América Latina y el Caribe

Formación profesional y certificación: una estrategia para la profesionalización de los cuidados



La Formación y certificación en el ámbito de los cuidados es clave en al menos 3 sentidos:

Desarrollar y reconocer competencias laborales a lo largo de la vida, que permitan el crecimiento de las personas trabajadoras dentro del sector o que incluso sean transferibles a otros sectores de actividad.

Contribuir a la revalorización social y económica del trabajo de cuidado, a través del reconocimiento formal de sus competencias técnicas y blandas

Establecer estándares que garanticen la calidad de los servicios para quienes deben recibirlos y sus familias, pero también para quienes los brindan.



Eje 1. Marco general

1. Argumentos para demostrar que la formación y certificación para cuidados no es para perpetuar roles feminizados

2. Objetivos claros de la intervención a nivel de formación y reconocimiento de competencias

3. Visión institucional, pero también visión nacional y regional

Eje 2. Estándares y servicios de formación, capacitación, evaluación y certificación

4. Roles y funciones de las personas cuidadoras

5. Perfil de la población y requisitos

6. Estándares y perfiles por competencias

7. Complementariedad y flexibilidad de servicios

8. Diseño orientado a la mejora continua

9. Acciones para atender interseccionalidades

10. Visibilidad de acciones, movilización de actores y fomento de la demanda



Eje 3. Visión Integral

11. Enfoque sistémico

12. Marco Legal e institucional

- La OIT lidera esfuerzos para mejorar la medición del trabajo doméstico no remunerado y de cuidado en encuestas nacionales.
- El trabajo de cuidado está integrado con normas y sistemas de clasificación existentes como CIET, CIUO-08, CIU e ICATUS. Estas clasificaciones permiten generar datos comparables y armonizados para informar políticas públicas.
- Grupo de Trabajo de Expertos- proceso de establecimiento de normas estadísticas en la 22ª reunión CIET 2028.

Consideraciones de futuro... armonización de la medición del trabajo de cuidados

Primer recuadro: *Demanda de armonización de la medición de trabajo de cuidado*

La Resolución V del 112º CIET formula el economía del cuidado del siguiente modo:

"El trabajo remunerado trabajo de cuidado abarca diversas ocupaciones y sectores...Actualmente no existe una definición estadística internacionalmente acordada de trabajo de cuidado y debería elaborarse una definición de este tipo para promover la armonización y la coherencia de los datos sobre el cuidado, incluso en todos los subsectores aplicables...El economía del cuidado, que abarca la formalidad y la informalidad, incluye, aunque no exclusivamente, las actividades de los trabajadores de la educación, el cuidado y la educación de la primera infancia y los sectores sanitario y social, de los trabajadores domésticos y de las personas que prestan servicios no remunerados trabajo de cuidado" *(ILC.112/resolución III, página 3, párrafo 10)*

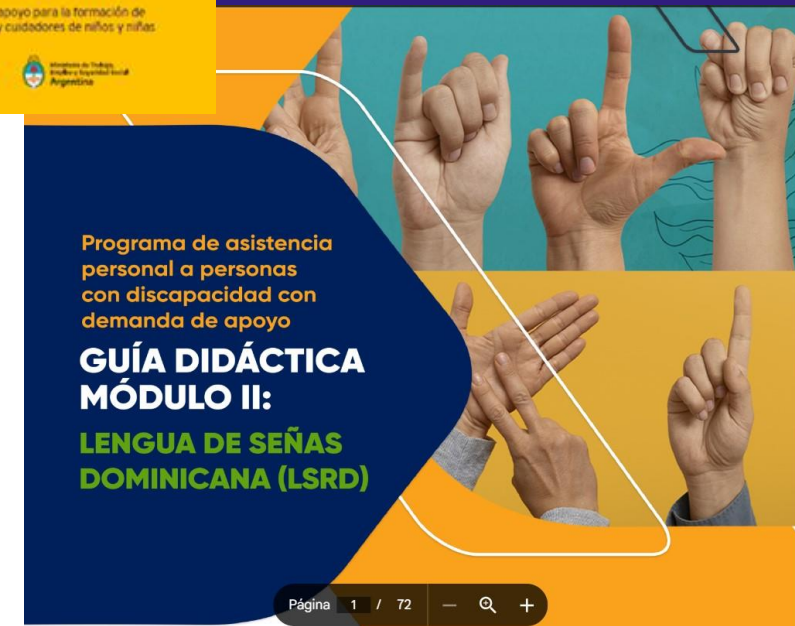
Formación y Certificación para los cuidados en América Latina



SABER CUIDAR
Red regional de formación y certificación en cuidados de América Latina y el Caribe



Formación y Certificación para los cuidados nacionales





Organización
Internacional
del Trabajo





Organización
Internacional
del Trabajo

Oficina Regional de la OIT para América
Latina y el Caribe

- ▶ ilo.org/americas
- ▶   OITAmericas
- ▶  oit_americas